



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
(artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022)
ANNO 2024**

Il giorno 23 (ventitre) del mese di dicembre 2024 alle ore 08:30, presso la Sala della Giunta Comunale di Rufina, a seguito di convocazione formale, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica costituita da:

Hanna Mariana Meini, Responsabile Area Affari Generali Servizi Sociali Educativi Culturali –
Vicesegretario – Presidente
Francesco Tonelli, Responsabile Servizi Finanziari – Componente

e la delegazione sindacale costituita da:

Morelli Antonio – Funzione Pubblica CGIL
Cecchetti Massimo – Rappresentante RSU
Longhi Alessio – Rappresentante RSU

* * *

Premesso che:

- Il 21.12.2023 in Pontassieve, presso la Sala delle Eroine del Comune, è stato sottoscritto il CCDIT per il periodo normativo 2023-2025, con riferimento all'ultimo CCNL vigente, valido per l'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve e per tutti gli Enti che ne fanno parte, ivi compreso il Comune di Rufina;
- Con determinazione n. 44 in data 21.11.2024 del Responsabile del Servizio associato del personale dell'Unione di Comuni Valdarno è stato provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 232 del 04/12/2024 si è preso atto delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva e sono state approvate le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il rinnovo del CCDI per l'anno 2024.

Visti:

- la preintesa avente ad oggetto "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2024" siglata dalla delegazione trattante di parte pubblica con la RSU e le OO.SS. in data 13/12/2024;
- il parere favorevole espresso dal Revisore Unico pervenuto in data 16/12/2024;
- la deliberazione n. 242 del 20/12/2024 con la quale la Giunta Comunale autorizza la



delegazione trattante di parte pubblica a firmare il “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2024” nel testo allegato al presente verbale conforme alla preintesa siglata il 13/12/2024.

Si procede alla sottoscrizione, unitamente al presente verbale, dell’allegato “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2024” avente ad oggetto **“Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2024” e degli allegati “A” – “Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2024” e “B” - “Utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate anno 2024”**.

Rufina, li, 23 dicembre 2024

Per l’Amministrazione

Hanna Mariana Meini – Presidente

Francesco Tonelli - Componente

Per le Organizzazioni Sindacali

p. la FP – CGIL

Antonio Morelli

Per la R.S.U.

Alessio Longhi

Massimo Cecchetti



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Economica 2024

* * *

1. DEFINIZIONE DELLE “RISORSE DECENTRATE”

La definizione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata non forma oggetto di trattativa con le organizzazioni sindacali a livello di singolo Ente.

Il CCNL 16/11/2022 ha previsto nuove regole per la costituzione e l'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente, applicabili dal 1° gennaio 2023, fatta salva la suddivisione del fondo tra risorse stabili, che restano confermate anche negli anni successivi, e risorse variabili, la cui composizione deve essere invece valutata annualmente.

Resta altresì confermato, salvo le esplicite eccezioni stabilite dal CCNL medesimo, il limite di spesa fissato dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nell'ammontare delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio nel 2016, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. b) (84,50 euro per il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018), a quelle di cui all'art. 79, comma 3 (0,22% del monte salari 2018), nonché ad altre risorse che siano escluse del predetto limite per espressa disposizione di legge.

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 stabilisce che tale limite “è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018 (...) prendendo a riferimento come base di calcolo il personale il servizio al 31 dicembre 2018”. Le modalità di tale adeguamento sono state fissate dal D.M. 17/03/2020 il quale, nel determinare le modalità di calcolo dei valori medi *pro capite*, ha stabilito che la spesa complessiva per il fondo delle risorse decentrate e per la retribuzione delle posizioni organizzative non può comunque essere inferiore alla spesa sostenuta, per le medesime finalità, nell'anno 2016.

Negli ultimi anni, a causa della riduzione dell'organico effettivo dell'Ente e nonostante la riduzione delle risorse integrative, le disponibilità del Fondo hanno garantito un buon livello di prestazioni incentivanti a favore dei lavoratori, con importanti incrementi per alcuni istituti contrattuali, tra cui l'incremento dell'indennità giornaliera di condizioni di lavoro per le operatrici del nido, passata da 4 a 5 euro (incremento del 25%, massimo previsto), l'indennità per specifiche responsabilità, aumentata del 50%, e soprattutto i compensi per il merito collettivo e individuale, cresciuti esponenzialmente negli ultimi anni (nel 2023 la somma destinata alla performance ammontava ad € 54.114,38).

2. DESTINAZIONE DELLE “RISORSE DECENTRATE”

La destinazione delle risorse disponibili alle diverse finalità previste dal CCNL è un'operazione da svolgere preliminarmente alla definizione della disciplina dei singoli istituti contrattuali. Si propone di



presentare alle OO.SS. la seguente ipotesi di ripartizione di massima:

DESCRIZIONE	Previsione 2024
Trasferimento Unione risorse personale assegnato	5.600,00
Trasferimento Unione risorse reperibilità protezione civ.	1.790,00
Maggiorazione per lavoro in giorno di riposo settimanale	200,00
Indennità di condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e maneggio valori)	1.888,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici e recupero evasione fiscale)	17.974,75
Indennità di reperibilità	6.200,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	4.100,00
Indennità specifiche responsabilità	17.500,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	38.094,24
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO (Cessioni aree P.E.E.P.)	2.000,00
IMPORTO DA CONTRATTARE	0,00
Totale risorse contrattazione decentrata	95.346,99

Nell'allegato B "Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2024" viene riportata l'attribuzione delle risorse ai vari istituti contrattuali come sopra esposto.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO

3.1. Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale

Le risorse disponibili per la produttività sono erogate sulla base delle modalità previste nel CCDIT 2023-2025. E' confermato il vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati nell'ambito del processo della performance, come per gli scorsi anni, fino ad un suo aggiornamento. Alla performance collettiva e individuale prevista dall'art. 14 del CCDIT 2023/2025 è destinato l'importo di € 38.094,24, salva l'eventuale integrazione di cui al successivo par. 4.

3.2. Differenziazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale è stabilita dal CCDIT 2023-2025 nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, verrà finanziata a valere sull'ammontare delle risorse di cui al precedente par. 3.1. e sarà assegnata ad un solo dipendente all'interno dell'Ente.

3.3. Indennità di condizioni di lavoro previste dall'art. 10 del CCDIT 2023/2025 (art. 70bis CCNL-2018, art. 84-bis CCNL-2022 ed art. 7, comma 4, lett. d) CCNL-2022)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a



rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le tre attività sottoelencate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo € 10,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). Ai sensi dell'art. 10, comma 4, del CCDIT 2023/2025, il personale che ha diritto all'indennità in esame è individuato esclusivamente dai Responsabili di Area.

3.3.1. Attività esposta a rischio

La misura dell'indennità è stabilita in € 2,00 al giorno.

3.3.2 Attività disagiata

L'indennità di condizioni di lavoro per attività disagiata da riconoscere al personale educativo e ausiliario con orari di lavoro disagiati, non diversamente retribuiti, e relazione con l'utenza è stabilita in € 5,00 per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni.

3.3.3 Maneggio valori

L'indennità di maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ovvero all'Economo comunale o ad agenti contabili individuati con provvedimento formale.

Si stabilisce in € 1,20 l'indennità da corrispondere al personale dell'Ufficio Economato, mentre non figurano nell'Ente agenti contabili individuati con provvedimento formale.

3.4. Indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 11 del CCDIT (art. 84 CCNL-2022 ed art. 7 comma 4, lett. f) del CCNL-2022)

L'indennità per specifiche responsabilità è regolata dall'art. 84 del CCNL-2022 e viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ) che non risulti titolare di incarico di EQ.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 11, comma 2, lett. a) del CCDIT 2023/2025, sono state appositamente individuate all'interno dell'Ente dal competente Funzionario titolare di incarico EQ con atto scritto, e ciò in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Il numero e la tipologia di specifiche responsabilità da riconoscere, secondo l'elenco contenuto nel comma 1 del citato art. 84 del CCNL – 2022 e all'Allegato "B" al CCDIT 2023/2025, con i relativi importi spettanti a ciascun dipendente, sono stati definiti dall'Ufficio di Direzione dell'Ente nella seduta del 04/11 scorso, al cui verbale viene fatto rinvio. Le indennità individuate sono riconducibili essenzialmente al numero 3) – "Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale, di responsabile dei tributi" e al numero 5) – "Essere punto di riferimento (responsabile di procedimenti amministrativi), tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; rivestire il compito di responsabile di unità organizzativa semplice (ufficio) e/o complessa (servizio) o comunque di unità di progetto nell'articolazione organizzativa del singolo ente" dell'Allegato "B" al CCDIT 2023/2025.



L'importo complessivo delle indennità per specifiche responsabilità è fissato in € 17.500,00 così suddiviso tra le Aree:

- Area Affari Generali Servizi Sociali Educativi Culturali: € 5.800,00;
- Area Servizi Finanziari: € 4.300,00;
- Area Gestione del Territorio: € 4.000,00;
- Area Servizi alla Persona: € 3.400,00.

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le progressioni economiche sono disciplinate dall'art. 14 del CCNL-2022, dal Capo III (art. 8) e dall'Allegato "A" al CCDIT 2023/2025 e vengono attribuite al personale appartenente alle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'EQ e dei titolari di incarico di EQ con graduatoria per ciascuna area, mentre il differenziale stipendiale è riconosciuto, per ciascuna area, entro il limite del 50% degli aventi diritto.

Alle progressioni all'interno delle aree è destinata la somma complessiva di € 4.100,00, pari alla spesa teorica massima possibile, vale a dire quella che si realizza nel caso in cui il numero di differenziali stipendiali da distribuire sia prioritariamente speso per i profili speciali più costosi (nel limite degli aventi titolo per ogni tipologia di maggiorazione).

Si conviene di tenere una procedura selettiva per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, con i seguenti differenziali stipendiali da riconoscere a livello di area:

Aree professionali	Dotazione	Dipendenti con meno di 3 anni di anzianità nell'attuale PEO	Aventi diritto	LIMITE massimo di categoria 50%	Numero di differenziali stipendiali riconoscibili
Operatori esperti	2	0	2	1	1 (uno)
Istruttori	13	9	4	2	2 (due)
Funzionari EQ	8	7	1	1	1 (uno)
Titolari di incarico di EQ	4	4	0	0	0 (zero)
Totale	27	20	7	4	4 (quattro)

e comunque nel limite della cifra stanziata, per il costo relativo all'anno 2024, di € 4.100,00.

Si conviene inoltre che, nel caso che il costo delle PEO che verranno attribuite dovesse risultare inferiore ad € 4.100,00, le somme non utilizzate andranno ad incrementare il budget per l'incentivazione della produttività.

Si allegano:



- A) Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2024;
- B) Utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate anno 2024.

Rufina, lì, 23 dicembre 2024

p. La Delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente

(Hanna Mariana Meini)

Il Componente

(Francesco Tonelli)

p. La R.S.U.

(Alessio Longhi)

(Massimo Cecchetti)

p. La FP-CGIL

(Antonio Morelli)

